

# Efeitos do Capital Social Pessoal no Isomorfismo de Cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu<sup>1</sup>

## *Effects of Personal Social Capital on the Isomorphism of Stricto Sensu Graduate Courses*

Leandro Meier de Carvalho Albano  
Silvio Popadiuk

### RESUMO

Com esta pesquisa foi investigado se o capital social pessoal produzia efeito sobre o isomorfismo institucional. Duas premissas foram consideradas: i) a teoria neoinstitucional e o isomorfismo institucional fornecem ferramentas para explicar a homogeneização de práticas e estruturas entre as organizações e ii) o capital social pessoal nas organizações contribui para o isomorfismo institucional. O estudo desenvolveu-se em duas vertentes — uma teórica e outra empírica — que permitiram corroborar a hipótese proposta. Métodos de pesquisa quantitativos foram utilizados no aspecto empírico, com uma amostra de 176 coordenadores de cursos de pós-graduação stricto sensu. As instituições de ensino superior (IES) foram avaliadas em duas facetas: i) organizações sujeitas a fenômenos isomórficos, como empresas de outros setores, e ii) responsabilidade pela perpetuação desses processos, desde a formação de professores (que se tornarão mestres de futuros gerentes) e o conhecimento que eles geram. Ao final da pesquisa, confirmou-se que o capital social pessoal tem efeito positivo sobre o isomorfismo institucional por meio das relações internas dos coordenadores. Também foram identificadas as manifestações de isomorfismos coercitivos, normativos e miméticos nas IES.

**Palavras-chave:** capital social individual, teoria neo-institucional, isomorfismo institucional

### ABSTRACT

This research investigates whether personal social capital influences institutional isomorphism. Two premises were considered: i) neo-institutional theory and institutional isomorphism provide tools for explaining the homogenization of practices and structures between organizations and ii) personal social capital in organizations contributes to institutional isomorphism. The study was developed in two aspects — one theoretical and the other empirical — which made it possible to corroborate

Recebido em: 18/12/2023

Aprovado em: 25/04/2024

Leandro Meier de Carvalho Albano   
albanolo@hotmail.com  
Mestrado  
Universidade Presbiteriana Mackenzie  
São Paulo / SP – Brasil

Silvio Popadiuk   
spopadiuk@mackenzie.br  
Doutorado  
Universidade Presbiteriana Mackenzie  
São Paulo / SP – Brasil

1 This study was partly funded by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES).

**ABSTRACT**

the proposed hypothesis. Quantitative research methods were used in the empirical aspect, with a sample of 176 coordinators of stricto sensu postgraduate courses. Higher education institutions (HEIs) were evaluated in two facets: i) organizations subject to isomorphic phenomena, such as firms from other sectors, and ii) responsibility for the perpetuation of these processes, from the training of teachers (who will become masters of future managers) and the knowledge they generate. At the end of the research, it was confirmed that personal social capital has a positive effect on institutional isomorphism through the internal relations of the coordinators. The manifestations of coercive, normative, and mimetic isomorphisms in the HEIs were also identified.

**Keywords:** personal social capital, neo-institutional theory, institutional isomorphism<sup>1</sup>

## Introdução

Práticas como a transformação digital, a adoção de metodologias ágeis para gestão de equipes, ou o uso de determinados modelos de negócios acabam se tornando “pré-requisitos cognitivos” para muitas organizações operarem em seus mercados, tornando sua adoção obrigatória (Pollach, 2022; Piazza & Abrahamson, 2020; Cram, 2019).

O uso desses modelos “one-size-fits-all” tem sido cada vez mais presente e propagado não só pelos gestores das organizações dos próprios setores, mas também por meio de pesquisas que estudam as práticas de empresas que experimentaram um crescimento vertiginoso. Muitas dessas pesquisas acabam se tornando publicações que são recebidas pelos gestores e endossadas por eles como prescrições para o que suas empresas devem ser como Pollach (2022).

Talvez tais práticas possam ser eficazes em determinadas condições e períodos, mas elas seriam sempre para todas as organizações do mesmo setor? Ou seriam eficientes para organizações de várias naturezas e setores? Provavelmente, a resposta a pelo menos uma dessas perguntas é negativa.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o processo de disseminação de práticas e formatos organizacionais utilizando o setor educacional, mais precisamente os coordenadores de cursos de pós-graduação stricto sensu. Este grupo foi considerado relevante para compreender como ocorre o fenômeno entre as organi-

zações do próprio setor de educação. Entendeu-se que os coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu desempenham um papel importante na expansão desse fenômeno entre as organizações dos mais diversos setores, uma vez que são responsáveis pela formação de novos professores que, por sua vez, treinarão os futuros gestores das organizações, e para a produção acadêmica.

Do ponto de vista teórico, buscou-se o uso de um framework que explica precisamente como as organizações tendem a se tornar homogêneas em práticas e valores, processo denominado isomorfismo institucional (DiMaggio & Powell, 1983). Isso foi aliado à avaliação de um potencial impulsionador do isomorfismo institucional, capital social pessoal nas organizações (Ben-Hador et al., 2021). Buscou-se, com este último conceito, compreender o papel das relações internas e externas para instituições de ensino superior [IES] dos coordenadores de cursos de pós-graduação stricto sensu no fenômeno, a partir de contribuições de autores como Adler & Kwon (2002) e Chen et al (2016), que indicam uma relação entre os conceitos de isomorfismo e capital social pessoal.

Assim, o objetivo geral foi avaliar como o capital social pessoal dos coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu influencia o isomorfismo institucional nos cursos sob sua gestão. Os objetivos específicos foram: i) avaliar a intensidade da manifestação do capital social pessoal dos coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu e ii) avaliar a intensidade da manifestação do isomorfismo institucional nas IES brasileiras. Com esta pesquisa, buscou-se esclarecer uma relação pouco abordada entre o capital social pessoal nas organizações e o isomorfismo institucional, abrindo assim novas linhas de estudo. Além dessa contribuição teórica, espera-se que esta pesquisa forneça uma contribuição prática para os gestores de organizações educacionais e políticas para o setor da educação.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma. A primeira parte consiste nesta introdução. A segunda parte refere-se à fundamentação teórica de cada um dos construtos centrais da pesquisa - capital social pessoal nas organizações e isomorfismo institucional - além da relação entre eles. Na terceira parte, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. Na quarta parte, são analisados os resultados da pesquisa empírica. Na quinta e última parte, são discutidos os resultados da pesquisa e propostas para futuros estudos.

## Revisão da Literatura

### **CAPITAL SOCIAL PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES**

Woolcock & Narayan (2000, p.225-6) usam um ditado popular e talvez universal, “Não é o que você sabe, mas quem você conhece [...]” e adicionam, “este provérbio comum resume muito da sabedoria convencional sobre o capital social”. O uso da sabedoria popular é interessante porque, ao introduzir o conceito, reflete algumas de suas características como a ideia de que através de terceiros uma pessoa pode ser mais eficaz, tornando a rede de contatos um recurso valioso. Outra ideia inerente a esta citação é a constatação implícita de que o capital social permeia diferentes dimensões da vida cotidiana das pessoas. Essa característica fomentaria o interesse pelo conceito e incentivaria seu uso na abordagem de problemas de pesquisa de várias naturezas.

Bourdier (1985), um dos precursores do conceito de capital social, definiu-o como um conjunto de recursos reais ou potenciais de diferentes naturezas que poderiam ser mobilizados através de uma rede de relações interpessoais em favor de indivíduos que se reconhecem como pares, principalmente por compartilhar atributos sociais e culturais semelhantes. Assim, esse autor caracterizou o capital social em duas componentes fundamentais: i) a própria rede de relacionamentos e ii) os recursos que poderiam ser mobilizados através dessa rede.

Outro precursor do conceito é Coleman (1988). Para ele, o capital social reside em diferentes entidades que fornecem relações individuais, como organizações ou famílias. O capital social é produtivo e permite que indivíduos e coletividades alcancem certos resultados que seriam impossíveis sem ele. Coleman (1988) identificou três formas de capital social: i) obrigações, que seriam “notas de crédito” que poderiam ser solicitadas entre os atores da rede. Tais notas seriam convertíveis em favor, a disponibilização de recursos financeiros e as expectativas dependeriam da confiança e da extensão das obrigações totais presentes numa estrutura social; ii) canais de informação que facilitem a ação; e iii) normas sociais, que variariam de acordo com as sanções que delas advêm.

Leana & Van Buren III (1999) introduziram o conceito de capital social organizacional como um recurso de organizações que reflete o caráter das relações sociais dentro da organização. Envolve níveis de orientação coletiva de metas e

confiança compartilhada dos membros, que criam valor, facilitando a ação coletiva bem-sucedida. Eles consideram que o capital social é definido que pode beneficiar tanto a organização, a criação de valor para os acionistas e melhorar as habilidades dos funcionários.

O capital social organizacional é composto pela associabilidade definida por Leana & Van Buren III (1999) como disposição e capacidade dos indivíduos de uma organização de subordinar seus objetivos a objetivos coletivos. O segundo componente é a confiança que, de acordo com os autores seria necessária e o resultado de ações coletivas bem sucedidas. Ou seja, para que uma organização possa funcionar bem coletivamente, é necessário ter confiança pré-existente entre seus atores. Ao mesmo tempo, ações coletivas bem implementadas reforçam o sentimento de confiança neste grupo. Leana & Van Buren III (1999) diferenciam entre confiança frágil, com base em avaliações de custos e resultados a curto prazo entre partes que não sobreviveriam a transações ocasionais, e confiança resiliente, que permaneceria mesmo em transações com custos superiores aos resultados esperados pelas partes.

Esta segunda forma de confiança é baseada em normas e valores compartilhados entre os indivíduos. Outro importante contraste feito pelos autores é entre confiança diádica e confiança generalizada. A primeira forma depende do conhecimento direto entre os atores. Ou seja, “A” depende de “B”, conhecendo-o e tendo experiência anterior de interagir com B. A segunda forma de confiança é baseada na reputação. Ou seja, os indivíduos A e B não se conhecem, mas A depende de B dada a sua reputação. Em coletividades com forte capital social, a associabilidade estaria presente, além de uma confiança resiliente e generalizada.

Adler & Kwon (2002) analisaram as contribuições de vários autores e propuseram uma nova definição que poderia ser utilizada neste campo de estudo. Para eles, a intuição central que orienta a pesquisa de capital social é que a boa vontade que os outros têm para nós é um recurso valioso, e esse recurso fluiria entre os indivíduos no contexto das relações sociais, diferenciando esse contexto do mercado e das relações hierárquicas. Adler & Kwon (2002) esclarecem que o compartilhamento do capital é interno quando desenvolvido entre membros de um coletivo particular, como uma comunidade, por exemplo, entre vizinhos, associação, por exemplo, entre os associados de uma entidade representativa ou

organização, basicamente entre funcionários de uma empresa ou instituição. O capital social é classificado como externo quando consiste em relações nutritivas entre indivíduos de diferentes coletividades, por exemplo, entre organizações, comunidades ou associações distintas.

Acquaah et al (2014) identificaram que estudos anteriores apontaram os seguintes fatores como determinantes do capital social: i) aspetos estruturais da rede (relações, laços e conexões); ii) confiança e reciprocidade; e iii) normas e valores compartilhados. Eles propuseram um determinante adicional para o capital social: a legitimidade. Segundo os autores, para que uma organização desenvolva adequadamente seu capital social, seria fundamental obter e manter a “licença social para operar” (p. 12). Posteriormente, os autores estabelecem que a construção de relações permite que a organização obtenha e sustente sua licença social para operar (Acquaah et al., 2014). Assim, a legitimidade é um dos determinantes do capital social de uma organização e é reforçada pelas relações imersas no capital social dessa organização.

Desde o estudo de Acquaah et al. (2014), a contribuição mais importante para a presente pesquisa é de Ben-Hador et al., (2021). Esses autores propõem a introdução do conceito de capital social pessoal nas organizações, que é o capital social dos indivíduos que compõem uma organização, gerando benefícios para esses próprios indivíduos ou para suas organizações. Os autores deixam claro que o capital social organizacional é diferente da soma do capital social pessoal dos funcionários. O capital social pessoal nas organizações é um ativo intangível gerado a partir das relações internas e externas individuais, para a própria organização, de seus funcionários. Com isso, o capital social pessoal nas organizações seria composto por dois outros conceitos mutuamente independentes: O capital social pessoal interno e o capital social pessoal externo.

A Tabela 1 apresenta um resumo das definições adotadas neste trabalho sobre o capital social pessoal nas organizações (conceituação, antecedentes, resultados e dimensões).

**Tabela 1.** Capital social pessoal nas organizações: Resumo das definições.

Definição adotada	Antecedentes/ geradores	Resultados	Dimensões
Capacidade de proteger ou obter ativos e recursos, conhecimento e informações por indivíduos para seu próprio benefício ou suas organizações através de redes internas ou externas, confiança, padrões compartilhados e licença para operar (Acquaah et al., 2014); (Ben-Hador et al., 2021)	Associação e confiança (resiliente e generalizada): (Leana & Van Buren III, 1999) Licença social para operar: (Acquaah et al., 2014) Obrigações e expectativas, canais de informação e normas sociais: (Coleman, 1988) Redes sociais: (Acquaah et al., 2014)	Obtenção de recursos: (Bourdieu, 1985) Cooperação: (Putnam, 1993)	Estrutural, relacional e cognitiva: (Nahapiet & Ghoshal, 1998)

**Fontes:** Criado pelos autores com base em (Acquaah et al., 2014); (Bourdieu, 1985); (Coleman, 1988); (Nahapiet & Ghoshal, 1998); (Leana & Van Buren III, 1999); (Putnam, 1993); (Ben-Hador et al., 2021).

Partindo das lentes propostas para a investigação da questão da pesquisa deste estudo, pode-se prever que os coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu desenvolvam seu capital social pessoal interna e externamente às suas respectivas instituições de ensino, o que, em certa medida, influenciaria as práticas e formatos dos programas sobre sua gestão. Conforme preconizado por Coleman (1988), o capital social caracteriza-se pelo compartilhamento de normas e crenças entre os seus participantes. Nesta medida, existem três possíveis consequências não mutuamente exclusivas umas das outras: i) ao desenvolver o seu capital social pessoal, os coordenadores tendem a fazê-lo através de relações com outros indivíduos que partilham as mesmas crenças e são orientados de acordo com os mesmos padrões, o que aumentaria formas semelhantes de pensar e agir; ii) desenvolvendo seu capital social pessoal, os coordenadores absorvem novas crenças e valores compartilhados por seus pares; e iii) desenvolvendo

seu capital social pessoal, os coordenadores influenciam seus pares com suas crenças e valores pessoais.

Soma-se a isso o fato de que o ambiente acadêmico possui características intrínsecas que pressupõem o desenvolvimento de relações internas e externas com as IES entre pares, isto é, capital social pessoal, pelo qual se realiza o próprio desenvolvimento da ciência, como demonstrado por Ferreira (2020), e até contaria com características apontadas por Leana & Van Buren III (1999), como presentes em coletividades com forte capital social, associabilidade resiliente e generalizada, e confiança. Esse mecanismo sugere uma tendência na academia a adotar práticas semelhantes entre as organizações, neste caso, as IEs. O fenômeno que descreve a homogeneização de práticas entre diferentes organizações é chamado de isomorfismo institucional, introduzido pelo neoinstitucionalismo.

## ISOMORFISMO NEOINSTITUCIONAL

Impulsionada principalmente por trabalhos de Meyer & Rowan (1977 e DiMaggio & Powell (1983), o neoinstitucionalismo desenvolveu-se a partir da concepção de que até agentes racionais, como gestores de organizações, tomam decisões cujo principal objetivo não é obter eficiência organizacional. O ambiente externo é a fonte dessas decisões propagando e legitimando práticas, valores e normas. Assim, as organizações realizam ações que não necessariamente geram resultados mais eficientes, mas apenas resultados legítimos para seu contexto social de ação.

Como um dos principais fundamentos do novo institucionalismo, pode-se identificar o conceito de campo organizacional, introduzido por Meyer & Rowan (1977), que considera organizações concorrentes diretas ou indiretas, consumidores, seus fornecedores, sejam de fontes, recursos financeiros, ou outros, associações profissionais, entidades de classe, parceiros, e correspondentes órgãos legislativos e de controle. Esse conceito é central na teoria neo-institucional porque é o ambiente externo do qual emanam as práticas, valores e normas que constituem os parâmetros legítimos para cada organização.

Apesar da aparente incoerência, esse mecanismo de agentes racionais orientando decisões e ações em busca de legitimidade, não eficiência, é importante para a sobrevivência das organizações. DiMaggio & Powell (1983) esclare-

cem que ser reconhecido como legítimo e respeitável torna mais fácil negociar com outras organizações. Como observado por Suchman (1995), a legitimidade é importante para a obtenção de recursos e outras formas de apoio que são necessárias para a sobrevivência em contextos institucionais. Nitea & Edward (2021) observam que “para sobreviver, as organizações devem acomodar expectativas institucionais, embora essas expectativas possam ter pouco a ver com aspectos técnicos de desempenho” (p. 1025). De certa forma, pode-se dizer que “[...] o novo institucionalismo visa desenvolver uma visão sociológica das instituições” (Popadiuk et al., 2014).

DiMaggio & Powell (1983) propõem analisar o paradoxo que constitui o núcleo da teoria neo-institucional: Por que os atores racionais tornam suas instituições cada vez mais semelhantes? Como destacado por Mizruchi & Fein (1999), DiMaggio & Powell (1983) usam um argumento histórico de campos organizacionais. Para eles, nos primeiros momentos de um campo, seus participantes exibem uma diversidade de práticas e formas estruturais. Este período caracteriza-se pelo crescimento do número de organizações. A proliferação de organizações resulta em maior concorrência entre elas, com a extinção resultante de algumas das organizações. Ao final do processo, apenas as organizações que se enquadram no ambiente seriam deixadas, com características semelhantes. Este processo chamado isomorfismo competitivo, já foi estudado e descrito por pesquisadores da teoria da ecologia organizacional (Hawley, 1966; Hannan & Freeman, 1977).

Para DiMaggio & Powell (2005), é necessário um conceito para explicar por que as organizações tendem a isomorfismo a longo prazo. Os autores abordam essa lacuna usando o construto isomorfismo institucional, que considera que “as organizações competem não apenas por recursos e clientes, mas pelo poder político e legitimidade institucional, pela adequação social, bem como pela adequação econômica” (DiMaggio & Powell, 2005, p. 77). Por isso, com todas as organizações buscando alcançar os mesmos padrões de legitimidade, elas tendem a homogeneidade de características a longo prazo. DiMaggio e Powell (2005) chamam essa homogeneização das organizações no período de maturidade do isomorfismo institucional do campo. Os fenômenos de isomorfismo competitivo e isomorfismo institucional poderiam, portanto, ser compreendidos como temporalmente complementares.

DiMaggio & Powell (1983) apresentam uma classificação do isomorfismo institucional com três modalidades: i) coercitivo, ii) normativo e iii) mimético. O isomorfismo coercitivo ocorre como resultado de pressões formais ou informais exercidas por organizações das quais as empresas dependem ou pelas quais são reguladas ou mesmo por expectativas culturais da sociedade. Pressões explícitas são devidas, por exemplo, a regulamentações setoriais que estabelecem padrões e processos a serem seguidos em cada campo organizacional. Assim, tal fenômeno estaria especialmente presente em campos de alta importância ambiental, como o setor educacional. Utilizando as lentes teóricas propostas por DiMaggio & Powell (1983) nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, espera-se o isomorfismo coercitivo devido à padronização estabelecida pelo Ministério da Educação e ao processo resultante, como a avaliação de quatro anos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) MEC (2014). As pressões implícitas ocorrem a partir de imposições não declaradas. No setor educacional, as expectativas sociais, como a introdução de disciplinas em determinados cursos ou mesmo a adoção de cotas, podem gerar pressões isomórficas.

O isomorfismo normativo surge dos efeitos de normas e valores compartilhados de grupos ocupacionais relevantes ou profissionais que se baseiam institucionalmente para que as ideologias, *ethos* e práticas do trabalho das organizações se alinhem com esses valores (Harrow, 2011). De acordo com Popadiuk et al. (2014), essa modalidade de isomorfismo institucional vem principalmente de pressões geradas e disseminadas a partir da educação formal e de formadores de opinião, que ocupam papéis de destaque nas organizações. Através da promulgação de normas, dimensão prescritiva, indicando o que é obrigatório na vida social, e valores, concepções do que é preferível ou desejável com a construção de padrões com os quais estruturas ou comportamentos existentes podem ser comparados e avaliados, tais pressões geram padrões de legitimação em base cognitiva, definindo e condicionando o modo de compreender o mundo e as ações de outros indivíduos.

Assim, as organizações desempenham um papel central no isomorfismo normativo, valorizando uma certa formação no momento da contratação de novos colaboradores para um determinado papel e buscando pessoal entre as organizações em seu campo organizacional, resultando na migração de funcionários entre organizações e no intercâmbio de práticas entre esses profissionais. Outro agente

de propagação do isomorfismo normativo são as associações de representação de grupos profissionais ou associações comerciais, “[...] o crescimento e a constituição de redes profissionais que permeiam organizações e através das quais novos modelos são rapidamente disseminados” DiMaggio & Powell (1983). Através da análise dos cursos de pós-graduação, pode-se identificar os requisitos para a composição do corpo docente, presente em editais públicos de contratação de professores, e alunos das IES, além das relações desenvolvidas entre professores e pesquisadores de diferentes IES como potenciais mecanismos de propagação do isomorfismo normativo.

O isomorfismo mimético é verificado por processos de imitação entre organizações, especialmente em tempos de grande incerteza ou ambiguidade. Ocorre, por exemplo, em um momento de crise econômica ou sanitária quando as organizações adotam respostas padronizadas à incerteza do meio ambiente buscando reproduzir padrões de comportamento como os realizados por instituições vistos como mais aptos a enfrentar o momento da incerteza. Nessas situações, as empresas tendem a escolher como modelos as organizações que consideram mais bem-sucedidas, com melhor preparo ou mais legítimas. Nesse sentido, os anos de 2020 a 2021 foram um período altamente promissor para a avaliação do isomorfismo mimético, dadas as incertezas e ambiguidades causadas pela pandemia da COVID-19, uma crise de saúde que se desenrolou em uma crise econômica global. O setor educacional, por exemplo, foi atingido por dificuldades como a queda do número de matrículas em IES públicas (INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 2022), deterioração da saúde mental dos alunos (Gundimet al., 2021) e a impossibilidade de realizar atividades presenciais. Pode-se verificar que os impactos também se estenderam aos cursos de pós-graduação *stricto sensu* (Assunção-Luiz et al., 2021).

Como apontado por Popadiuk et al. (2014), pode-se concluir que o construto isomorfismo institucional possui três dimensões: i) afastamento da autoridade e da relação de dependência (gerando isomorfismo coercitivo); ii) uma dimensão cultural e cognitiva, resultando em isomorfismo normativo; e iii) um terceiro derivado da incerteza, levando ao isomorfismo mimético. Um resumo da visão adotada neste trabalho é apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2.** Isomorfismo institucional: Resumo das definições.

Definição adotada	Antecedentes/ geradores	Resultados	Dimensões
As organizações competem não só por recursos e clientes, mas pelo poder político e legitimidade institucional, adequação social e adequação econômica, gerando a longo prazo o chamado isomorfismo institucional, que consiste na homogeneização de práticas e estruturas.	Relação Dependência: DiMaggio & Powell (1983)	Legitimidade: (DiMaggio, P.J.; Powell, 1983)	
	Incerteza e ambiguidade no ambiente: DiMaggio & Powell (1983)		
DiMaggio & Powell (1983); (Harrow, 2011); (Popadiuk et al., 2014)	Expetativa organizacionais: (Nitea & Edwards, 2021)		
	Normas e valores/critérios cognitivos dentro dos grupos profissionais: (Popadiuk et al., 2014)	Confiança: DiMaggio & Powell (1983)	Autoridade, Comprometimento cognitivo e incerteza: (Popadiuk et al., 2014)
	Processos de formação de indivíduos e interação entre eles: (Popadiuk et al., 2014)	Apoio organizacional e outros recursos: (Suchman, 1995)	
		Homogeneização de práticas e estruturas: DiMaggio & Powell (1983)	

**Fontes:** Baseado em (DiMaggio, P.J.; Powell, 1983); (Harrow, 2011); (Nitea & Edwards, 2021); (Popadiuk et al., 2014); (Suchman, 1995).

A exploração do neoinstitucionalismo permitiu-nos melhor corroborar e definir o mecanismo identificado no final da seção anterior. Organizações em um campo organizacional caracterizado por um capital social pessoal bem desenvolvido tendem, a longo prazo, a exibir práticas e formatos isomórficos. Portanto, assumindo,

como premissa, que o setor acadêmico constitui um campo organizacional com a presença de forte capital social pessoal de suas organizações, pode ser hipoteticamente assumido, por exemplo, que os cursos de pós-graduação stricto sensu têm características de isomorfismo institucional e que o capital social pessoal dos coordenadores de seus cursos é um dos fios condutores desse fenômeno.

## MODELO TEÓRICO E HIPÓTESE

A relação de formação entre o capital social pessoal nas organizações e o isomorfismo institucional é corroborada no estudo de Adler & Kwon(2002), que sugerem a característica de recursão entre capital social e isomorfismo institucional com i) padrões de legitimidade que influenciam o capital social a partir de padrões e valores normativos e, ao mesmo tempo, ii) o isomorfismo institucional de propagação do capital social, baseado em normas e valores propagados entre os participantes.

Apesar dessa recursão, esta pesquisa tem como objetivo avaliar exclusivamente a influência do capital social pessoal organizacional sobre o isomorfismo institucional, especificamente nas IES. Este postulado baseia-se teórica e empiricamente no trabalho de Chen et al. (2016), que concluíram que o capital social gera efeitos positivos sobre o isomorfismo institucional em empresas de economias emergentes. A partir desses postulados, estabelece-se a hipótese desta pesquisa.

**H<sub>0</sub>:** O capital social pessoal dos coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu causa efeitos positivos sobre o isomorfismo institucional nos programas sob sua gestão.

## Método de Pesquisa e Medição

### SELEÇÃO DE AMOSTRA E COLETA DE DADOS

Como lócus da pesquisa, propôs-se estudar o setor da educação universitária por três razões: i) a relevância da educação (em seus diferentes níveis) para o desenvolvimento socioeconômico dos países, como apontado em estudos de Johansen & Arano (2016) e Saviottiet al. (2016) que demonstram a relação direta entre o número

de anos de educação dos indivíduos e o nível de riqueza gerado para essas pessoas e suas regiões geográficas; ii) O papel das IES no crescimento do nível de educação dos países a partir da formação de futuros profissionais e do desenvolvimento da investigação científica; e iii) os desafios e mudanças que as IES vêm passando nos últimos anos, como o crescimento do ensino a distância e as seguintes crises econômicas que impactaram negativamente as matrículas e os recursos públicos destinados à educação, conforme identificado pelo INEP (2020) e Bradesco (2021).

Os cursos de pós-graduação stricto sensu foram adotados como amostra de pesquisa, considerando que possuem participação fundamental na formação de professores que irão formar profissionais e pesquisadores no futuro. Os dados foram coletados dos coordenadores e ex-coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu em ciências sociais e conhecimento aplicado, segundo CNPq (2008). Esta área reúne cursos de administração pública e de negócios; ciências contábeis e turismo; arquitetura, urbanismo e design; comunicação e informação; planejamento/demografia urbana e regional; e o trabalho social. Foi escolhido como lócus de pesquisa por ser a área de conhecimento dos autores da pesquisa e por sua importância, pois corresponde a 9,1% do total de cursos de pós-graduação stricto sensu no Brasil 639 de 7.022) ou 13,9% do número total de programas de pós-graduação stricto sensu no país 631 em 4.558), segundo Capes, 2016).

## **OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONSTRUTOS**

Para a mensuração do capital social pessoal, foi utilizada a escala desenvolvida por Ben-Hador et al. (2021). Os autores propõem que o capital social pessoal seja formado por dois conceitos: organização interna do capital social pessoal e organização externa do capital social pessoal. Essa visão é de importância central, uma vez que a escala propõe indicadores específicos para medir cada um desses conceitos. O capital social pessoal interno é medido usando quatro dimensões: i) participação em eventos nas IES, ii) laços com pessoas influentes na IES, iii) laços fortes e iv) laços fracos. O capital social externo é medido em duas dimensões: i) participação em eventos fora da IES e ii) laços com pessoas influentes fora da IES. São 15 questões dirigidas à mensuração do capital social pessoal interno e sete ao capital social pessoal externo. Os indicadores são medidos no formato de uma escala Likert de seis pontos.

Para avaliar o isomorfismo institucional sob suas três formas de manifestação - isomorfismos coercitivos, normativos e miméticos (DiMaggio & Powell, 1983) foram utilizadas escalas capazes de tratar cada um desses fenômenos de forma bem delimitada. Foi a partir desse critério que foram escolhidas as escalas Nyahas et al.(2017) e Zhang & Hu (2017). Ambas as escalas são do tipo likert, com seis pontos. A escala final consistiu em 10 questões: Duas questões para a identificação do isomorfismo coercitivo, quatro para o isomorfismo normativo e quatro para o isomorfismo mimético.

Foram incluídas questões no questionário que permitiu a identificação de nível de formação, gênero, atribuição principal na época, área de conhecimento em que atua, tempo na atual atribuição, região geográfica da IES em que atua, e natureza da IES. Foram obtidas 176 respostas válidas, o que corresponde a 26,7% dos formulários submetidos foram identificados 636 coordenadores responsáveis por 639 cursos). A coleta de dados foi realizada nos meses de abril e maio de 2022, por meio de questionário estruturado fechado e da ferramenta Google Forms, enviada aos coordenadores dos cursos stricto sensu e de pós-graduação em ciências sociais e conhecimento aplicado, enviando um link via e-mail. Os cursos, seus respectivos coordenadores e e-mails foram identificados pela Capes, 2016) em março de 2022.

Os respondentes representaram adequadamente os coordenadores populacionais de cursos aprovados pela CAPES, independentemente da área de conhecimento ou pelo menos o total amostral de coordenadores de cursos de pós-graduação stricto sensu em ciências sociais e conhecimento aplicado de pesquisa. Portanto, a proporção de gêneros dos respondentes é bastante semelhante à da amostra total; as regiões geográficas das IES do respondente espelham com grande proximidade com a população; e as distribuições da natureza das IES da amostra total e dos participantes foram bastante semelhantes.

Para a análise de hipóteses estatísticas, foi realizada uma análise baseada em equações estruturais utilizando o software SmartPLS 4,0 (Ringle 2015). O primeiro passo foi avaliar se o modelo de medida revelou validade discriminante, validade convergente e confiabilidade. A segunda etapa foi verificar se o modelo estrutural atendeu aos critérios de ajuste relacionados aos coeficientes estruturais e efeitos diretos e indiretos.

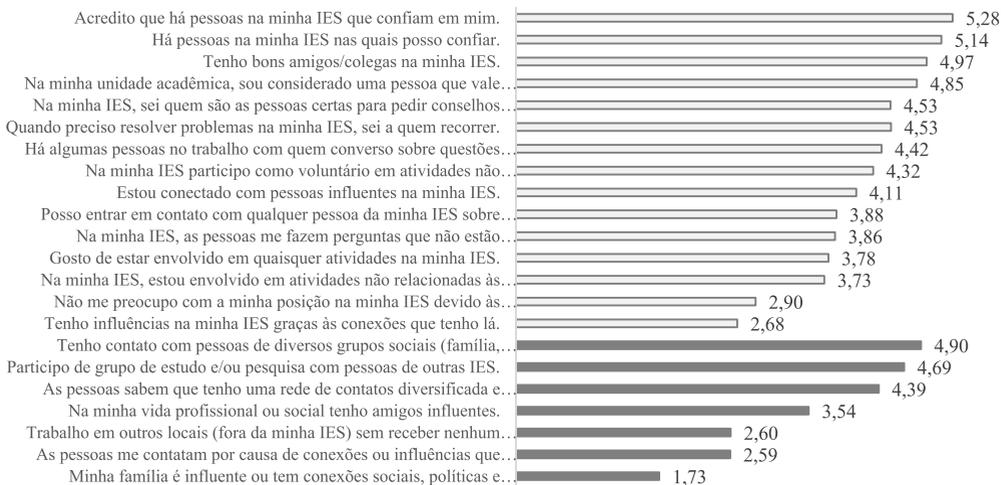
## Análise e Resultados dos Dados

### MODELO DE MENSURAÇÃO

#### *Intensidade do capital social pessoal dos coordenadores de cursos de pós-graduação stricto sensu (objetivo específico 1)*

Como apresentado na Figura 1, foi verificada uma manifestação positiva de capital social pessoal interno para a amostra estudada, uma vez que dos 15 indicadores utilizados, foram obtidas médias abaixo de 3,00 para apenas dois. No caso do capital social pessoal externo, a heterogeneidade foi maior, com quatro indicadores com médias superiores a 3,00 e outros três com médias menores. Assim, a manifestação do capital social pessoal externo não pôde ser validada.

**Figura 1.** Valores médios de intensidade das organizações capital social pessoal nas organizações.

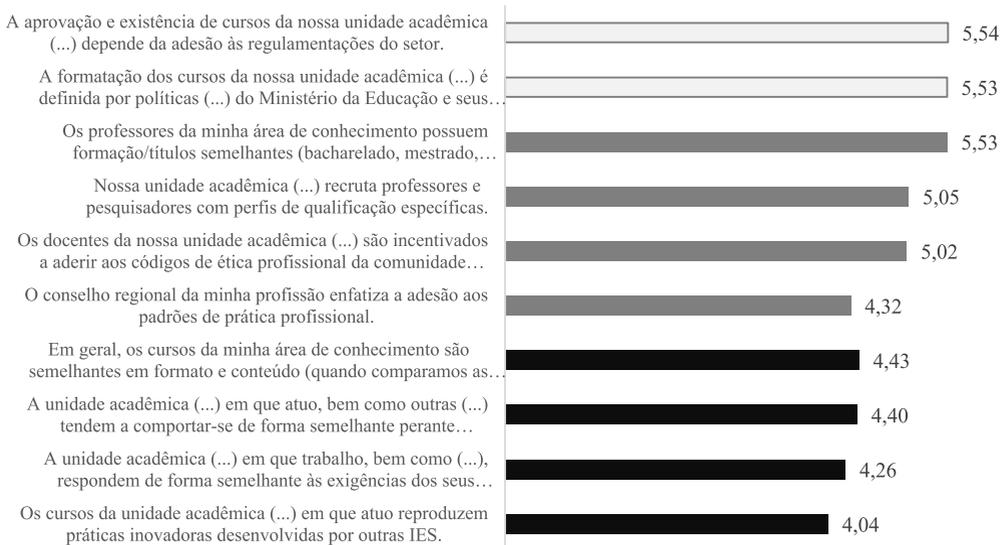


Legenda:  Capital social pessoal interno  
 Capital social pessoal externo

### **Intensidade do isomorfismo institucional em cursos de pós-graduação stricto sensu (objetivo específico 2)**

A Figura 2 mostra os indicadores utilizados nas medidas de isomorfismos coercitivos, normativos e miméticos, respectivamente. Observa-se que, em geral, houve alguma homogeneidade nos valores médios, com valores entre 4,04 e 5,54 em uma escala que varia de 1 a 6, com o maior valor indicando concordância total com cada afirmação. Entre os 10 indicadores utilizados para medir o isomorfismo institucional, cinco apresentaram valores médios superiores a 4,00 e inferiores a 5,00, e os outros cinco resultaram em valores médios superiores a 5,00. Assim, para 100% dos entrevistados, foram obtidos valores que indicam algum nível de concordância. Esses aspectos indicam concordância dos respondentes, uma vez que todos os valores são superiores a 4,00 (na escala utilizada, esse valor correspondeu a “pouca concordância”).

**Figura 2.** Valores médios de intensidade do isomorfismo institucional.



Legenda:  Isomorfismo coercitivo  
 Isomorfismo normativo  
 Isomorfismo mimético

## MODELO ESTRUTURAL

Para avaliar se o modelo proposto para validar a hipótese da pesquisa atende aos pré-requisitos de validade convergente, discriminante e de confiabilidade, várias análises foram realizadas, de acordo com a Tabela 3. A conclusão foi positiva em todas as análises, atestando a validade do modelo.

**Tabela 3.** Valores de referência das estatísticas de ajuste da análise.

Estatísticas	Valor de referência	Autores
<b>VALIDADE CONVERGENTE</b>		
Cargas fatoriais	Superior a 0,7 ( $t > 1,96$ )	Cabelo Jr et al. (2005)
Cargas fatoriais	Maior do que cargas cruzadas	Hair Jr et al. (2005)
Variância média extraída (AVE)	Superior a 0,5	Hair Jr et al. (2005)
<b>VALIDADE DISCRIMINANTE</b>		
Cargas cruzadas	Menor que cargas fatoriais	Hair Jr et al. (2005)
Raiz quadrada do AVE	Maior que as correlações entre variáveis latentes	Fornell; Larcker (1981) Hair Jr et al (2005)
<b>FIABILIDADE</b>		
Alfa de Cronbach	Superior a 0,6	Hair Jr et al. (2005)
Fiabilidade composta	Superior a 0,7	Hair Jr et al. (2005)
R2	2% - pequeno; 13% médio; 26%- Large	Cohen (1988)
F2- Tamanho do efeito	0,02 – pequeno; 0,15 médio; 0,35 – Grande	Cohen (1988)

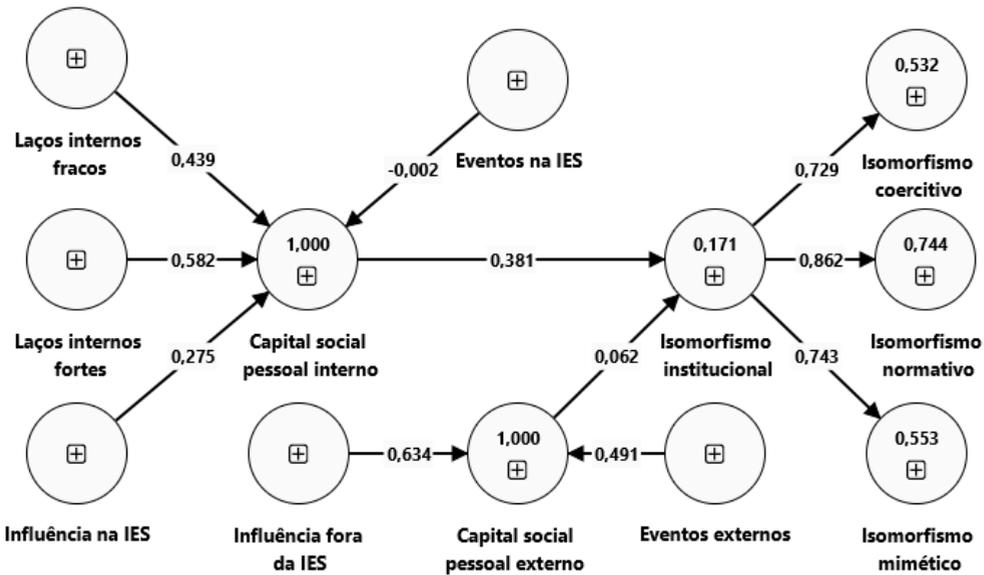
**Fonte:** Adaptado pelos autores.

A Figura 3 caracteriza o modelo completo desta pesquisa, com as variáveis envolvidas, relações entre elas e coeficientes estruturais que apontam para o coeficiente de explicação de cada variável exógena sobre as variáveis endógenas com as quais está relacionada. Para verificar especificamente esse último recurso, foi utilizado *bootstrapping* com 2 000 amostras.

Após a realização deste cálculo pode-se analisar os coeficientes estruturais entre o capital social pessoal interno e suas variáveis de formação (laços fracos,

laços fortes, laços com pessoas influentes dentro da IES e participação em eventos na IES). Há uma preponderância de laços fracos e fortes na explicação do capital social pessoal interno, com coeficientes de 0,439 e 0,582, respectivamente. Pode-se perceber que as variáveis laços com pessoas influentes fora do IES têm um coeficiente estrutural de 0,634 em relação ao capital social pessoal externo, sendo superior ao coeficiente de participação em eventos externos em relação ao capital social pessoal externo (0,491). Os coeficientes estruturais do isomorfismo institucional em relação ao isomorfismo coercitivo, isomorfismo normativo e isomorfismo mimético são 0,729, 0,862 e 0,743, respectivamente. É evidente que o coeficiente estrutural entre o capital social pessoal interno e o isomorfismo institucional é consideravelmente maior (0,381) do que o coeficiente entre o capital social pessoal externo e o isomorfismo institucional (0,062). Este último coeficiente não é considerado significativo ao nível de 5%. Assim, apenas a dimensão interna do capital social pessoal pode ser considerada significativa para a explicação do construto isomorfismo institucional, o que pode explicar 17,1% dele. Este achado confirma a hipótese de que o capital social pessoal interno influencia o isomorfismo institucional, mesmo em pequena proporção.

Figura 3. Modelo completo de pesquisa.



## Discussão

Apesar da longa tradição de estudos sobre capital social, foi apenas no estudo de Ben-Hador et al. (2021) que a construção do capital social pessoal nas organizações foi bem definida e uma escala foi proposta para sua mensuração. Nenhum trabalho empírico prévio sobre o construto foi identificado pela pesquisa da Web of Science. Nenhum estudo prévio foi identificado sobre a manifestação do isomorfismo institucional em cursos de pós-graduação *stricto sensu*. No entanto, Versiani et al. 2018 investigaram através de métodos quantitativos de pesquisa a manifestação do fenômeno na educação básica. Os autores utilizaram questionários para obter as respostas de 551 professores do ciclo básico de escolas públicas de Belo Horizonte, Minas Gerais. Outra característica que diferencia o estudo de Versiani et al. a partir do presente estudo, é que, no primeiro estudo, a manifestação do isomorfismo institucional foi avaliada de forma agregada. Em outras palavras, as manifestações de isomorfismos coercitivos, normativos e miméticos não foram avaliadas separadamente. Puttick (2017) verificou a manifestação dessas três modalidades de isomorfismo institucional separadamente, observando outra população, escolas secundárias no Reino Unido, e utilizando um método qualitativo, pesquisa etnográfica.

Em relação à hipótese desta pesquisa, Adler & Kwon (2002) propuseram em um ensaio teórico a existência de uma relação de recorrência entre o capital social pessoal e o isomorfismo institucional, lançando assim um desafio para os pesquisadores validarem empiricamente essa hipótese. No entanto, apenas um trabalho nesse sentido foi identificado, o de Chen et al. (2016), que verificou, por métodos quantitativos, que o capital social interno e o capital social externo de uma empresa se traduzem em isomorfismo institucional. Chen et al. (2016) utilizaram uma amostra de 382 empresas têxteis taiwanesas, com dados recolhidos através de um inquérito por e-mail em duas etapas, uma no final de 2013 e outra entre dezembro de 2015 e janeiro de 2016. Foram utilizadas escalas do tipo likert com cinco pontos. É importante ressaltar que os autores trabalharam com o capital social de forma agregada; ou seja, avaliaram o capital social das organizações analisadas em nível agregado ou coletivo, não o capital social pessoal dos gestores dessas empresas, ao contrário do que é proposto nesta pesquisa. Outro aspecto a ser observado ao comparar

o trabalho de Chen et al. (2016) e este artigo é a importância do contexto cultural da população pesquisada. Assim, deve-se entender as diferenças entre os diferentes setores de atividade têxtil em comparação com a educação e nacionalidades taiwanesas e brasileiras.

## Conclusões, Contribuições, Limitações e Pesquisas Futuras

Este estudo foi realizado com base no objetivo principal de pesquisa em avaliar se capital social pessoal do coordenador do curso de pós-graduação stricto sensu, provocava efeitos no isomorfismo institucional dos programas gerenciados por ele. Os objetivos secundários objetivos foram: i) avaliar a intensidade da manifestação do capital social pessoal de coordenadores de cursos de pós-graduação stricto sensu; e ii) avaliar a intensidade de manifestação de isomorfismo institucional em cursos de pós-graduação stricto sensu.

A pesquisa foi desenvolvida a partir de dois aspectos: Um teórico, com revisão bibliográfica sistemática, e um empírico, pela aplicação de uma metodologia quantitativa. A etapa empírica foi realizada estabelecendo como lócus os coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu na área das ciências sociais e do conhecimento aplicado devido à sua relevância pública, a sua importância na formação de futuros pesquisadores e na construção científica do país e relevância para a hipótese proposta. É um grupo que se espera desenvolver um forte capital social pessoal interno e externo à organização e, devido ao seu papel de formação social e geração de ciência, têm o potencial de perpetuar padrões de normas e valores, por exemplo. Além disso, há a oportunidade de avaliar a manifestação das três modalidades de manifestação do isomorfismo institucional: i) isomorfismo coercitivo, ii) isomorfismo normativo e iii) isomorfismo mimético. Trata-se de um setor cujo papel nos órgãos reguladores é bastante forte, e está presente, por exemplo, através de requisitos para a aprovação de novos cursos e para a manutenção de cursos existentes, por exemplo, a avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação realizada a cada quatro anos pela CAPES. Tal presença sugere a existência de isomorfismo normativo ou, pelo menos, pressão isomórfica desta natureza que

motivou a avaliação da existência desse fenômeno, bem como a verificação da existência de isomorfismo normativo e mimético.

Concluiu-se que apenas o capital social pessoal interno exerce um efeito significativo e positivo sobre o isomorfismo institucional. Nenhum efeito do capital social pessoal externo sobre o isomorfismo institucional foi identificado. Por outro lado, confirmou-se a hipótese da pesquisa, uma vez que foi demonstrado que o capital social pessoal nas organizações explica 17,1% do isomorfismo institucional. As manifestações de isomorfismos coercitivos, normativos e miméticos também foram verificadas, todas elevadas e com manifestações consideráveis de capital social pessoal, especialmente internas. Os resultados obtidos sugerem que, no campo organizacional estudado, aspectos normativos são tão bem disseminados que só são reforçados pelo capital social interno dos indivíduos, sem espaço para o surgimento de novos valores e normas a partir do capital externo de seus componentes.

Este trabalho apresenta contribuições teóricas e empíricas para abordar a relação pouco explorada entre o capital social pessoal nas organizações e o isomorfismo institucional, demonstrando a relação teórica entre construtos, como ocorre essa relação, e a importância do capital social pessoal nas organizações para explicar o isomorfismo institucional. Além disso, esta pesquisa constituiu uma evolução na avaliação e compreensão do isomorfismo institucional em estudos de pós-graduação *stricto sensu*. Como sugerido por Versiani et al. (2018), que avaliou a manifestação do fenômeno em escolas do ensino fundamental, seria interessante verificá-lo em outros níveis educacionais.

Do ponto de vista prático, a pesquisa permite que as IES tenham duas linhas de análise e ação: i) identificar a necessidade de incentivar a equipe docente no desenvolvimento de capital social pessoal mais externo por seus coordenadores e; ii) avaliar conscientemente o desenvolvimento de seus cursos e políticas de gestão, dado o tempo que seus coordenadores recebem não apenas pressões coercivas, mas também normativas e miméticas. A pesquisa também pode levar a políticas públicas do Ministério da Educação.

As limitações podem ser apontadas nas seguintes características da pesquisa.

Foi identificada a partir da perspectiva teórica, recursivamente na relação entre o capital social pessoal nas organizações e o isomorfismo institucional, com pressões isomórficas condicionando o capital social e vice-versa. No entanto, na

pesquisa, apenas a relação da influência do capital social pessoal sobre o isomorfismo institucional foi significativa.

A pesquisa focou na avaliação empírica da hipótese e objetivos de pesquisa de um grupo bem especificado, os coordenadores dos cursos de pós-graduação stricto sensu.

Uma amostra de conveniência e, portanto, não probabilística foi utilizada. Essas características tornam impossível generalizar as conclusões deste estudo para organizações de outros campos organizacionais e até mesmo para outros níveis acadêmicos.

A partir dessas limitações surgem oportunidades para estudos futuros. Avaliação empírica da influência do isomorfismo institucional sobre o capital social pessoal nas organizações. Utilização da variável de controle de natureza do IES em seu nível mais micro, segmentando as instituições dos respondentes entre o público municipal, público estadual, público federal, privado com fins lucrativos/privados, confessional privado sem fins lucrativos, comunidade privada sem fins lucrativos e filantrópica privada sem fins lucrativos. Realização de um estudo empírico com outros públicos-alvo, incluindo outros níveis acadêmicos. Outra possibilidade e oportunidade é o uso de métodos de pesquisa qualitativa para investigar como professores, incluindo coordenadores, de cursos de pós-graduação desenvolvem seu capital social externo.

## Referências

- Acquaah, M., & Amonko-Gyampah, K., & Nyathi, N. Q. (2014). Measuring and valuing social capital: A systematic review. *Network for Business Sustainability*, 0–73.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.5465/AMR.2002.5922314>
- Alec Cram, W. (2019). Agile development in practice: Lessons from the trenches. *Information Systems Management*, 36(1), 2–14. <https://doi.org/10.1080/10580530.2018.1553645>
- Assunção-Luiz, A. V., & Pitta, N. C., & Cintra, A. S., & Corsi, C. A., & Queiroz, A. A. F. L. N., & Fernandes, A. P. M. (2021). Impact of Covid-19 on postgraduate students. *Olhares & Trilhas*, 23(2), 538–554. <https://doi.org/10.14393/OT2021v23.n.2.60117>
- Ben-Hador, B., & Eckhaus, E., & Klein, G. (2021). Personal social capital in organizations: A new scale to assess internal and external personal social capital in organizations. *Social Indicators Research*, 157(3), 1155–1177. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02702-x>

- Bourdieu, P. (1985). The forms of capital. *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Bradesco. (2021). *Análise setorial: Educação*. <https://www.economiaemdia.com.br/SiteEconomiaEmDia/Monitores/Setorial>
- Capes. (2016). Cursos avaliados e Reconhecidos. *Sucupira*. <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoAreaAvaliacao.jsf>
- Capes. (2021). *Dados e estatísticas*. Geocapes. <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>
- Chen, S. T., & Haga, K. Y. A., & Fong, C. M. (2016). The effects of institutional legitimacy, social capital, and government relationship on clustered firms' performance in emerging economies. *Journal of Organizational Change Management*, 29(4), 529–550. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0211>
- CNPq. (2008). Árvore do conhecimento. *Diretório dos grupos de pesquisa no Brasil - Lattes*. <https://lattes.cnpq.br/web/dgp/arvore-do-conhecimento>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES.
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95–S120.
- Cram, W., & Newell, S. (2015). Mindful revolution or mindless trend? Examining agile development as a management fashion. *European Journal of Information Systems*, 25(2), 154–169. <https://www.tandfonline.ez347.periodicos.capes.gov.br/doi/abs/10.1057/ejis.2015.13?journalCode=tjis20>
- DiMaggio, P. J.; & Powell, W. W. (2005). A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 43(2).
- DiMaggio, P.J.; & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2095101>
- Ferreira, S. A. (2020). Interação entre pesquisadores e geração de conhecimento em programas de pós-graduação em administração de empresas: Uma análise baseada em redes sociais [Universidade Presbiteriana Mackenzie]. [https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/28382/SHAYENE\\_AMARAL\\_FERREIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/28382/SHAYENE_AMARAL_FERREIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement. *Journal of Marketing Research*, 18, pp.39-50.
- Gundim, V. A., & da Encarnação, J. P., & Santos, F. C., & dos Santos, J. E., & Vasconcellos, E. A., & de Souza, R. C. (2021). Mental health of university students during the covid-19 pandemic. *Revista Baiana de Enfermagem*, 35, 1–14. <https://doi.org/10.18471/rbe.v35.37293>
- Hair Jr, J., & Babin, B., & Money, A., & Samouel, P. (2005). *Essentials of Business Research Methods (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Hannan M.T., & Freeman, S. J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929–964.
- Harrow, J. (2011). Governance and isomorphism in local philanthropy: The interplay of issues among foundations in Japan and the UK. *Public Management Review*, 13(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/14719037.2010.501617>

- Hawley, A. H. (1966). *Ecologia humana*. Editorial Tecnos.
- INEP. (2020). Censo da educação superior no Brasil 2000-2019. *Sinopses Estatísticas Da Educação Superior*. [https://basedosdados.org/dataset/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior?external\\_link=Baixar](https://basedosdados.org/dataset/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior?external_link=Baixar)
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. (2022). *Censo Educação Superior 2020*. [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/centso\\_superior/documentos/2020/tabelas\\_de\\_divulgacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/centso_superior/documentos/2020/tabelas_de_divulgacao_censo_da_educacao_superior_2020.pdf)
- Johansen, T., & Arano, K. (2016). The Long-run economic impact of an institution of higher education: Estimating the human capital contribution. *Economic Development Quarterly*, 30(3), 203–214. <https://doi.org/10.1177/0891242416655204>
- Leana, C. R., & Van Buren III, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practice. *Organizational Social Capital and Employment Practices*, 24(3), 538–555. <https://doi.org/10.1177/0886109909343570>
- MEC. (2014). *Sobre a avaliação. Avaliação do sistema nacional de pós-graduação*. <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/conceito-avaliacao>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://doi.org/https://doi.org/10.1086/226550>
- Mizruchi, M. S., & Fein, L. C. (1999). The social construction of organizational knowledge: A study of the uses of coercive, mimetic, and normative isomorphism. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 653–683. <https://doi.org/10.2307/2667051>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and organizational advantage. *Knowledge and Social Capital*, 23(2), 119–158. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Nite, C., & Edwards, J. (2021). From isomorphism to institutional work: advancing institutional theory in sport management research. *Sport Management Review*, 00(00), 1–24. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1896845>
- Nyahas, S. I., & Munene, J. C., & Orobias, L., & Kaawaase, T. K. (2017). Isomorphic influences and voluntary disclosure: The mediating role of organizational culture. *Cogent Business and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1351144>
- Piazza, A., & Abrahamson, E. (2020). Fads and Fashions in Management Practices: Taking Stock and Looking Forward. *International Journal of Management Reviews*, 22(3), 264–286. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12225>
- Pollach, I. (2022). The diffusion of management fads: a popularization perspective. *Journal of Management History*, 28(2), 284–302. <https://doi.org/https://doi-org.ez347.periodicos.capes.gov.br/10.1108/JMH-11-2020-0072>
- Popadiuk, S., & Rivera, E. R., & Bataglia, W. (2014). Heterogeneity of isomorphic pressures: Intertwining the Resource-Based view and the neo-institutional approach. *BAR - Brazilian Administration Review*, 11(4), 455–475. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2014130003>
- Putnam, R. (1993). Making democracy work. *Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.

- Puttick, S. (2017). You'll see that everywhere: Institutional isomorphism in secondary school subject departments. *School Leadership and Management*, 37(1–2), 61–79. <https://doi.org/10.1080/13632434.2017.1293633>
- Ringle, C. M. (2015). SmartPLS 3. *Boenningstedt: SmartPLS GmbH*.
- Saviotti, P. P., & Pyka, A., & Jun, B. (2016). Education, structural change, and economic development. *Structural Change and Economic Dynamics*, 38, 55–68. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2016.04.002>
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080331>
- Versiani, Â. F., & Monteiro, P. R. R., & Rezende, S. F. L. (2018). Isomorphism and variation of the school management of the Brazilian public elementary school network. *Cadernos EBAPE. BR*, 382–395. [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000300382&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512018000300382&script=sci_arttext)
- Woolcock, M.; & Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development theory, research, and policy. *World Bank Research Observer*, 15(2), 225–249. <https://doi.org/10.1093/wbro/15.2.225>
- Zhang, H., & Hu, B. (2017). The effects of organizational isomorphism on innovation performance through knowledge search in the industrial cluster. *Chinese Management Studies*, 11(2), 209–229. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2016-0076>